Bulletin du travail

15 août 2006

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Direction de l'information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

Page

- Règlements salariaux – **Juin et 2e trimestre 2006** accompagnés d'analyses et tableaux des données salariales 2
- Négociations clés en cours et à venir 20
- Principaux arrêts de travail 24
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – 2e trimestre 2006 24
- À paraître dans le prochain *Bulletin* 29
- Pour plus d'information 29
- Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom 29

Gouvernement du Canada Government of Canada

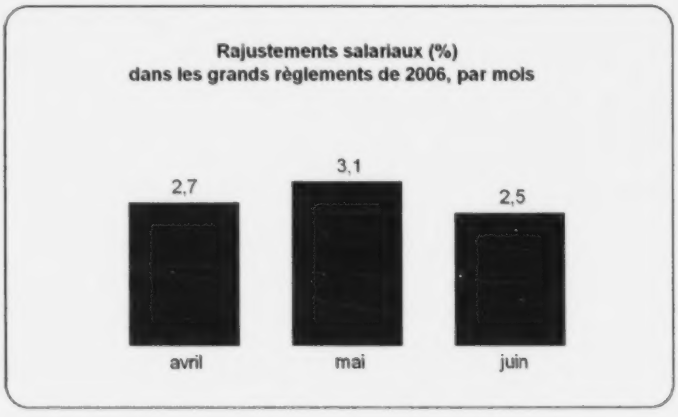
Canada

Règlements salariaux

Règlements salariaux visant 500 employés ou plus
Juin 2006

Les principales conventions collectives ratifiées en juin 2006 ont donné lieu à un rajustement moyen de 2,5 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,1 % enregistrée en mai et celle de 2,7 % affichée en avril. Les données de juin 2006 sont basées sur l'examen de 46 conventions visant 67 430 employés.

Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 33,3 mois et le rajustement salarial s'établissait à 2,3 % en moyenne, comparativement à 2,5 % au cours des ententes courantes, la durée des conventions étant de 49,1 mois en moyenne.



En juin 2006, les rajustements salariaux se situent entre -1,0 % (réduction annuelle sur une convention de 5 ans) visant 630 employés de moulin de Stora Enso Port Hawkesbury Limited en Nouvelle-Écosse, et des rajustements de 4,2 % accordés à 630 mineurs de Elk Valley Coal Corporation.

En juin 2006, le secteur public qui signe 33 conventions visant 47 790 employés enregistre des gains salariaux de 2,7 %, légèrement supérieurs à ceux du secteur privé qui affiche 2,1 % dans le cadre de 13 conventions visant 19 640 employés. Un grand nombre des conventions ratifiées dans le secteur public se trouve dans le secteur de l'éducation, dont 16 conseils scolaires de la Colombie-Britannique où 15 350 employés de bureau, de soutien et d'entretien des immeubles obtiennent des rajustements salariaux de 2,0 % en moyenne; ainsi que 8 600 professeurs du College Compensation and Appointments Council de l'Ontario qui reçoivent des rajustements de 3,4 % en moyenne.

Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des Prairies enregistrent le rajustement salarial le plus élevé au taux de 3,2 % en moyenne (Manitoba, 3,1 %, et Alberta, 3,3 %). Le Québec affiche le plus faible rajustement salarial au taux de 1,4 % en raison d'un gel de salaire stipulé par la convention d'Alcan Inc. L'Ontario qui compte la plus forte concentration d'employés (33,4 % de l'ensemble) affiche des rajustements de 2,7 % en moyenne. La sphère de compétence fédérale enregistre des augmentations salariales de 2,8 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, les rajustements salariaux se situent entre 4,2 % dans le secteur des industries primaires (une seule convention visant 630 employés des mines de Elk Valley Coal Corporation) et 1,1 % dans le secteur de la fabrication qui continue

d'enregistrer de faibles résultats en juin, comme durant la majeure partie de l'année 2006. Dans ce secteur, pendant la première moitié de l'année 2006, les rajustements s'établissent à 1,8 %, comparativement à la moyenne nationale de 2,5 % au cours de la même période. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui comporte la plus forte concentration d'employés (56,2 %) affiche des rajustements de 2,7 % en moyenne. Le secteur de l'administration publique qui compte la deuxième plus forte concentration d'employés enregistre des rajustements de 3,1 %. Voici, par ordre décroissant, les autres augmentations salariales enregistrées : le secteur de la construction, 3,7 %; le secteur des loisirs et de l'hôtellerie, 3,1 %; le secteur des services publiques, 1,7 %; et le secteur du commerce, 1,5 %.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

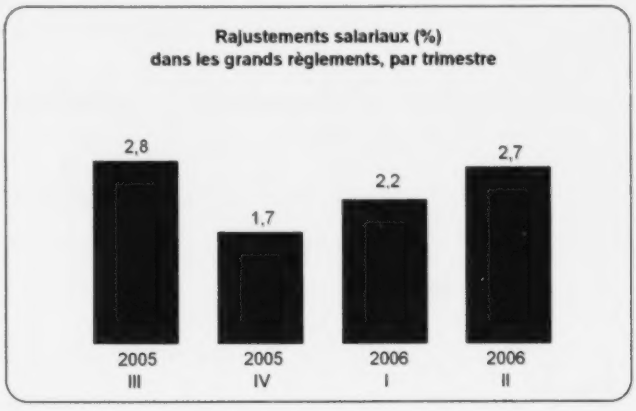
	2006		
	avril	**mai**	**juin**
Secteurs			
Secteur public	2,7	3,4	2,7
Secteur privé	2,8	2,2	2,1
Toutes les industries/sphères de compétence			
Rajustements annuels moyens	2,7	3,1	2,5
Sans IVC	2,7	3,2	2,6
Avec IVC	3,2	2,4	1,7
Moyenne annuelle de 1ère année	3,0	2,9	2,5
Sans IVC	3,1	2,9	2,6
Avec IVC	1,7	2,9	1,3
Industries			
Industries primaires	-	2,1	4,2
Services publics	-	-	1,7
Construction	-	-	3,7
Fabrication	3,2	1,9	1,1
Commerce de gros et de détail	-	2,9	1,5

	2006		
	avril	mai	juin
Transport	2,5	3,3	-
Information et culture	2,4	-	-
Finance et services professionnels	2,1	3,5	-
Éducation, santé et services sociaux	2,6	3,4	2,7
Loisirs et hôtellerie	-	-	3,1
Administration publique	2,9	3,0	3,1
Sphères de compétence			
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	2,0
Île-du-Prince-Édouard	2,8	-	-
Nouvelle-Écosse	3,1	4,1	2,5
Nouveau-Brunswick	-	1,2	-
Québec	3,1	1,5	1,4
Ontario	3,3	2,9	2,7
Manitoba	3,1	-	3,1
Alberta	3,5	3,4	3,3
Colombie-Britannique	2,5	3,5	2,1
Territoires	3,1	-	-
Multiprovince	-	4,1	-
Sphère de compétence fédérale	2,4	3,2	2,8

Deuxième trimestre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du deuxième trimestre 2006 ont donné lieu à un rajustement moyen de 2,7 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,2 % enregistrée au cours du trimestre précédent. Les données du deuxième trimestre 2006 sont basées sur l'examen de 126 conventions visant 278 735 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 1,5 % en moyenne; il s'agit d'une moyenne inférieure à celle enregistrée au cours des ententes courantes. Dans le secteur public de la Colombie-Britannique, de nombreuses conventions ont donné lieu à des rajustements de 2,0 % en moyenne au cours des ententes courantes (deuxième trimestre 2006). Cependant, lors des précédentes négociations, les mêmes parties ont fait l'objet d'une réduction ou d'un gel de salaire.



Au cours du deuxième trimestre 2006, la durée des conventions est de 46,2 mois, comparativement à 33,3 mois au cours des ententes précédentes; la majorité des conventions compte une durée de plus de 3 ans. Les conventions ratifiées dans le secteur public de la Colombie-Britannique ont été prolongées afin de permettre à la convention de rester en vigueur jusqu'à la fin des Jeux olympiques d'hiver de 2010. Au cours du deuxième trimestre 2006, plusieurs conventions ayant une durée de 5 ans ont été signées par Alcan, Falconbridge, Hydro-Québec, Énergie atomique du Canada et Air Transat. Le gouvernement du Canada signe une convention de 8 ans visant 5 950 agents de correction.

La moyenne des augmentations salariales dans le secteur public est supérieure à celle du secteur privé. Dans le secteur public, 233 470 employés obtiennent des rajustements salariaux de 2,8 % dans le cadre de 93 conventions. La majorité de ces conventions (78,5 %) a été ratifiée dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, dont la plupart en Colombie-Britannique. Dans le secteur privé, 45 265 employés reçoivent des rajustements de 2,2 % dans le cadre de 33 conventions. Ce secteur enregistre des rajustements plus modérés en raison du faible rajustement de 1,8 % affiché par le secteur de la fabrication.

Si l'on observe les sphères de compétence au cours du deuxième trimestre 2006, le secteur du Multiprovince affiche le gain salarial le plus élevé au taux de 3,8 % en moyenne dans le cadre de 3 conventions visant 2 670 employés. L'Alberta enregistre la seconde augmentation en importance au taux de 3,4 % dans le cadre de 8 conventions visant 20 850 employés. Le Nouveau-Brunswick affiche le plus faible rajustement au taux de 1,2 % dans le cadre d'une seule convention visant 730 employés, suivi du Québec qui enregistre des rajustements de 1,6 % dans le cadre de 8 conventions visant 16 620 employés. La plus forte concentration d'employés (51,4 %) et de conventions (37,3 %) se trouve en Colombie-Britannique qui affiche des rajustements de 2,7 % en moyenne.

Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de la construction enregistre le rajustement le plus élevé au taux de 3,7 % dans le cadre d'une seule convention visant 800 charpentiers de Construction Management Bureau en Nouvelle-Écosse. Le secteur des services publics affiche le plus faible rajustement au taux de 1,7 % dans le cadre d'une seule convention visant

3 400 employés de Hydro-Québec. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui enregistre des rajustements de 2,8 % en moyenne compte la plus forte concentration d'employés (63 %) et de conventions (58,7 %). Dans le secteur de la fabrication, 25 705 employés visés par 15 conventions obtiennent des rajustements de 1,8 %, il s'agit d'un taux inférieur à la moyenne nationale. Lors des précédentes négociations, au cours du deuxième trimestre 2006, la moyenne des rajustements salariaux s'établissait à 2,5 %, soit un taux supérieur à celui des ententes courantes (1,8 %).

De janvier à juin 2006, les principales conventions collectives ont donné lieu à des rajustements salariaux de 2,5 % en moyenne.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2005		2006	
	3e	4e	1er	2e
Secteurs				
Secteur public	2,9	1,6	2,2	2,8
Secteur privé	2,7	2,1	2,5	2,2
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,8	1,7	2,2	2,7
Sans IVC	2,9	1,6	2,2	2,8
Avec IVC	2,7	2,4	2,9	2,2
Moyenne annuelle de 1ère année	3,0	1,4	2,1	2,9
Sans IVC	3,0	1,2	2,0	2,9
Avec IVC	3,0	2,7	3,0	2,0
Industries				
Industries primaires	2,7	2,2	1,5	2,7
Services publics	1,6	3,1	2,6	1,7
Construction	3,1	-	-	3,7
Fabrication	2,6	2,5	2,1	1,8
Commerce de gros et de détail	2,7	1,1	1,7	2,1

	2005		2006	
	3e	4e	1er	2e
Transport	2,8	2,5	2,2	2,8
Information et culture	2,8	2,1	3,3	2,4
Finance et services professionnels	-	2,2	2,5	2,7
Éducation, santé et services sociaux	3,0	1,6	2,1	2,8
Loisirs et hôtellerie	3,3	1,9	2,7	3,1
Administration publique	2,9	1,6	2,7	3,0
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	1,5	-	2,0
Île-du-Prince-Édouard	-	3,0	-	2,8
Nouvelle-Écosse	3,2	3,3	-	3,1
Nouveau-Brunswick	2,5	3,0	3,8	1,2
Québec	2,8	1,6	2,1	1,6
Ontario	2,9	2,8	2,7	2,9
Manitoba	3,1	2,9	2,4	3,1
Saskatchewan	1,1	2,1	2,1	-
Alberta	3,1	2,5	3,1	3,4
Colombie-Britannique	1,3	0,1	1,6	2,7
Territoires	3,1	2,7	-	3,1
Multiprovince	4,1	4,2	3,3	4,1
Sphère de compétence fédérale	2,7	2,2	2,3	2,7

Moyennes annuelles des rajustements salariaux selon l'année

	2003	2004	2005	2006
Secteurs				
Secteur public	2,9	1,4	2,2	2,6
Secteur privé	1,2	2,2	2,4	2,3
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,5	1,8	2,3	2,5
Sans IVC	2,5	1,7	2,2	2,5
Avec IVC	2,6	3,1	2,6	2,5
Moyenne annuelle de 1ère année	2,5	1,1	2,1	2,6
Sans IVC	2,6	0,9	2,1	2,6
Avec IVC	2,2	3,2	2,8	2,5
Industries				
Industries primaires	2,8	3,0	2,1	2,5
Services publics	2,4	3,1	2,6	2,4
Construction	2,8	2,7	2,5	3,7
Fabrication	2,5	2,4	2,5	1,8
Commerce de gros et de détail	1,2	1,5	1,9	2,0
Transport	1,6	0,5	2,9	2,5
Information et culture	1,5	2,7	2,3	3,0
Finance et services professionnels	2,8	1,3	2,3	2,6
Éducation, santé et services sociaux	3,3	0,9	2,1	2,5
Loisirs et hôtellerie	2,6	2,7	2,4	2,8
Administration publique	2,3	2,4	2,4	2,9

	2003	2004	2005	2006
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,1	1,0	2,1	2,0
Île-du-Prince-Édouard	3,2	2,4	2,5	2,8
Nouvelle-Écosse	3,3	4,7	3,2	3,1
Nouveau-Brunswick	2,8	4,1	3,0	2,3
Québec	2,1	2,6	1,6	1,7
Ontario	3,3	3,0	2,7	2,8
Manitoba	2,9	2,6	2,9	2,6
Saskatchewan	3,0	1,0	1,9	2,1
Alberta	3,0	3,1	3,0	3,2
Colombie-Britannique	1,3	-1,6	0,5	2,4
Territoires	2,5	3,0	3,0	3,1
Multiprovince	1,1	2,7	4,1	3,5
Sphère de compétence fédérale	1,8	1,6	2,6	2,6

Note : *les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour.*

Rajustements salariaux en pourcentage dans les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 1985

Année	Public	Privé	Tous
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9

Année	Public	Privé	Tous
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,2	1,8
2005	2,2	2,4	2,3
2006	2,6	2,3	2,5

***Note :** les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour.*

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des tableaux plus détaillés indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour tous les secteurs – public et privé – , sphères de compétence et industries. Ces données sont disponibles à Tableaux plus détaillés.

Les principales ententes conclues en juin 2006

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Industries primaires				
Elk Valley Coal Corporation - Elkview Operations Sparwood, Colombie-Britannique Synd. intl. travailleurs unis: métallurgie, papier,foresterie,caoutchouc, fabrication, énergie, services et ind.connexes (FAT-COI/CTC) mineurs	630	4,2	60,0	31 oct 2010
1 convention	**630**	**4,2**	**60,0**	
Services publics				
Hydro-Québec à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés scientifiques et autres professionnels	3 400	1,7	60,0	31 déc 2009
1 convention	**3 400**	**1,7**	**60,0**	
Construction				
Construction Management Bureau Limited région continentale, Nouvelle-Écosse Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC) charpentiers	800	3,7	12,0	30 avr 2007
1 convention	**800**	**3,7**	**12,0**	
Fabrication				
Alcan Inc. Jonquière, Québec Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés rémunérés à l'heure	1 800	0,0	60,0	31 déc 2011

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Bombardier Aerospace de Havilland Division Downsview, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés de production	2 350	3,0*	36,0	22 jun 2009
Electrolux Canada Corp. L'Assomption, Québec Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) employés de production	1 050	2,0	36,0	17 mar 2009
Stelco Inc. Hamilton, Ontario Synd. intl. travailleurs unis: métallurgie, papier,foresterie,caoutchouc, fabrication, énergie, services et ind.connexes (FAT-COI/CTC) employés de production	2 400	0,4*	48,0	31 jul 2010
Stora Enso Port Hawkesbury Limited Point Tupper, Nouvelle-Écosse Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) employés de moulin	630	-1,0	60,0	31 mai 2009
Tembec Spruce Falls Operations Kapuskasing, Ontario Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC); Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC); Synd. intl. travailleurs unis: métallurgie, papier,foresterie,caoutchouc, fabrication,énergie, services et ind.connexes (FAT-COI/CTC) employés de moulin; employés de bureau; travailleurs forestiers	650	0,0	36,0	30 sep 2008
6 conventions	**8 880**	**1,1**	**45,8**	

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Commerce de gros et de détail				
National Grocers Co. Ltd. Cambridge, Ontario Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) employés d'entrepôt	1 100	1,1	51,5	31 jul 2010
National Grocers Co. Ltd. – Franchisés indépendants North Bay, Ontario; Muskoka, Ontario; Orillia, Ontario; et Parry Sound et région, Ontario Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) commis de détail	590	2,2	60,0	31 jan 2011
2 conventions	**1 690**	**1,5**	**54,1**	
Éducation, santé et services sociaux				
Board of School Trustees of School District No. 8 Creston, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; auxiliaires à l'enseignement; employés des services et préposés à l'entretien	510	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 23 Central Okanagan, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; auxiliaires à l'enseignement; employés des services et préposés à l'entretien	600	2,0	48,0	30 jun 2010

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Board of School Trustees of School District No. 35 Langley, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau	570	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 36 Surrey, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services techniques; employés des services et préposés à l'entretien	2 470	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 37 Delta, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	800	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 38 Richmond, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; auxiliaires à l'enseignement; employés d'entretien des bâtiments	630	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 39 Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services techniques	1 690	2,0	48,0	30 jun 2010

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Board of School Trustees of School District No. 41 Burnaby, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	1 000	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 42 Maple Ridge, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	510	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 43 Coquitlam, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	1 280	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 44 North Vancouver, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	860	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 57 Prince George, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	1 130	2,0	48,00	30 jun 2010

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Board of School Trustees of School District No. 61 Victoria, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services techniques	920	2,0	48,0	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 68 Nanaimo, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés d'entretien des bâtiments	650	2,0	48,00	30 jun 2010
Board of School Trustees of School District No. 73 Kamloops, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de soutien	710	2,0	48,0	30 jun 2010
Brandon School Division No. 40 Brandon, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	500	3,4	48,0	30 jun 2010
Calgary Health Region Calgary, Alberta Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta (CTC) employés non-médicaux; employés de soutien	6 000	3,0	36,0	31 mar 2008
College Compensation and Appointments Council à l'échelle de la province, Ontario Syndicat des employé-e-s de la Fonction publique de l'Ontario (CTC) employés d'éducation générale	8 600	3,4	48,0	31 aoû 2009

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Edmonton Catholic Separate School District No. 7 Edmonton, Alberta Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) employés de bureau et techniciens	800	3,0	24,0	31 août 2007
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador à l'échelle de la province, Terre-Neuve-et-Labrador Association des professionnels unis de la santé : Terre-Neuve et Labrador (Synd. ind. national) employés professionnels des soins de santé/bien-être	710	2,0	36,0	30 jun 2008
McMaster University comté de Hamilton, Ontario Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés de soutien	2 080	3,7	36,0	15 jun 2009
Niagara Catholic District School Board Welland, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de soutien	860	2,6	48,0	31 août 2009
Okanagan Labour Relations Council Revelstoke, Colombie-Britannique; Oliver, Colombie-Britannique; Penticton, Colombie-Britannique; et Salmon Arm, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	1 020	2,0	48,0	30 jun 2010

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Seven Oaks School Division Winnipeg, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	590	3,0	24,0	30 jun 2007
Thames Valley District School Board London, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services éducatifs	1 120	2,0	36,0	31 aoû 2008
Winnipeg School Division No. 1 Winnipeg, Manitoba Association des employés non enseignants de Winnipeg (Synd. ind. local) employés de bureau; auxiliaires à l'enseignement; employés des services d'alimentation	1 300	3,0	47,9	30 jun 2009
26 conventions	**37 910**	**2,7**	**44,0**	
Loisirs et hôtellerie				
Legacy Hotels Corporation, Fairmont Le Château Frontenac Québec, Québec Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (CSD) employés d'hôtels	510	3,6	60,0	31 déc 2010
Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd. Toronto, Ontario Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC) employés des services d'alimentation	1 130	2,9	60,0	30 jun 2010
2 conventions	**1 640**	**3,1**	**60,0**	

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Administration publique				
Commission de services policiers d'Ottawa Ottawa, Ontario Ottawa Police Association (Synd. ind. local) agents de police	1 160	3,4	24,0	31 déc 2006
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse à l'échelle de la province, Nouvelle-Écosse Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services et préposés à l'entretien; ouvriers	1 650	3,3	48,0	31 oct 2009
Gouvernement de l'Ontario à l'échelle de la province, Ontario Ingénieurs du Gouvernement de l'Ontario (Synd. ind. national) ingénieurs	500	2,4	48,0	30 jun 2009
Gouvernement du Canada (Traduction) à l'échelle du Canada, Multiprovince Syndicat canadien des employés professionnels et techniques (Synd. ind. national) traducteurs	1 070	2,5	24,0	18 avr 2007
Gouvernement du Canada à l'échelle du Canada, Multiprovince Syndicat des agents correctionnels du Canada (CSN) agents des services correctionnels	5 950	2,8	96,0	31 mai 2010
Ville de Calgary Calgary, Alberta Association de la police de Calgary (Synd. ind. local) agents de police	1 550	4,0	33,1	4 jan 2009

Industrie, employeur, emplacement, syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Ville de Red Deer Red Deer, Alberta Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés d'intérieur et d'extérieur	600	4,0	24,0	31 déc 2007
7 conventions	**12 480**	**3,1**	**63,6**	
Conventions avec IVC - 2 conventions	**4 750**	**1,7**	**42,0**	
Conventions sans IVC - 44 conventions	**62 680**	**2,6**	**49,6**	
Toutes les conventions - 46 conventions	**67 430**	**2,5**	**49,1**	

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	10 200	CO/N	mai 02-sep 05
Postes Canada	ACMPA	6 630	ARB	déc 05

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Énergie atomique du Canada (Ont. et Qc)	Divers syndicats	1 030	N	mar 06/jun 06
Centre de la sécurité des télécommunications	AFPC	1 000	PR	fév 06
Conseil national de recherches Canada	Divers syndicats	1 000	N	déc 04/avr 05
Secteur privé				
Air Canada et Jazz (réexamens des salaires)	Divers syndicats	25 840	N/CO/ARB	jun/jul 06
Chemin de fer Canadien Pacifique	Métallurgistes	1 270	TENT	déc 06
TELUS Corp. (Qc)	SCFP	1 140	PR	déc 05
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson	Divers syndicats	1 090	ARB	déc 05
Saskatchewan Wheat Pool	Syndicat des services du grain	750	N	jan 06
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO	45 000	N	mar 06
Association des employeurs des écoles du secteur public de la Colombie-Britannique	Enseignants	42 000	PR	jun 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Association des hôpitaux de l'Ontario	UIES	15 000	PR	oct 06
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières/ enseignants	13 000	N/CO	aoû 04/jun 05
Gouvernement du Manitoba	SEFPEGM	12 100	ARB	mar 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/ TCA CANADA	5 800	CO/N	mar 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	5 640	PR/N	déc 03–fév 06
Ville d'Edmonton	Divers syndicats	5 600	N/MED	déc 05
Manitoba Hydro	Divers syndicats	4 060	N/PR	mar 06/mai 06
Health Authorities of Manitoba	Manitoba Association of Health Care Professionals	3 300	N	mar 06
Health Authorities of Prince Edward Island	Divers syndicats	2 340	N	mar 06
Université de Montréal	SCFP	2 000	PR	nov 05
Secteur privé				
Industrie de la construction en Colombie–Britannique	Divers syndicats	26 000	PR	avr 04
Loblaws (Ont.)	TUAC	15 000	CO	jul 06
Fishery Products Intl. Ltd. (T.-N.-L.)	TCA CANADA	2 500	CO	mar 05

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Constuction Management Bureau Limited (N.-É.)	Divers syndicats	2 400	N/PR	avr 06
Saint John Constuction Association	UIJAN/UBCJ	1 400	PR	jun 06

*

ARB	Arbitrage
AT	Arrêt de travail
CO	Conciliation
MED	Médiation
MPAT	Médiation après un arrêt du travail
N	Négociation
NPA	Négociation postérieure à arbitrage
NPAT	Négociation après un arrêt de travail
NPC	Négociation postérieure à la conciliation
NPM	Négociation postérieure à la médiation
PR	Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	10 000	sep 06
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	aoû 06
Chemins de fer nationaux du Canada	TUT/ TCA CANADA	7 810	déc 06
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters/TUT	6 470	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000	oct 06
Via Rail Canada	TCA CANADA	2 680	déc 06
Gouvernement du Nunavut	AFPC	1 750	sep 06
Council of Marine Carriers	GMMC	650	sep 06

Principaux arrêts de travail

Principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus du **21 juillet au 10 août 2006.**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat, employés	**Litige(s)**	**Début**	**Fin**
Ville d'Abbotsford, Abbotsford, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 500 employés d'extérieur	Salaires, durée de la convention collective et salaires et sécurité d'emploi pour les travailleurs saisonniers	26 jun 2006	29 jul 2006

Pratiques innovatrices en milieu de travail – 2e trimestre 2006

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 128 conventions collectives signées durant le second trimestre 2006. Cinquante-deux d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, les conventions de 36 mois (61 d'entre elles) représentaient près de la moitié (48%) de toutes les conventions étudiées. Quarante conventions étaient d'une durée de 48 mois alors que 8 autres étaient de 24 mois. Il y a eu 6 conventions de 12 mois. Alors que 13 d'entre elles étaient d'une durée allant de 52 à 72 mois : 3 conventions de 52 mois, 8, de 60 mois, 1 convention de 62 mois et une autre de 72 mois. La convention la plus longue, soit 72 mois, a été conclue entre Waterville TG Inc., Waterville, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique.

Rémunération

Deux conventions conclues entre British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau, stipulent des dispositions de **participation aux bénéfices.** Le régime est calculé en fonction des mesures et objectifs établis par B.C. Hydro qui pourraient donner lieu à un maximum de 5 % de la rémunération annuelle. Il consiste en une combinaison de mesures adoptées au niveau des entreprises, secteurs d'activités, domaines d'activités clés, différents ministères, sièges sociaux et des équipes. Le versement, s'il y a lieu, sera un montant forfaitaire suite à la

tabulation des résultats de fin d'exercice. Insurance Corporation of British Columbia, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont aussi introduit un régime pouvant générer un maximum de 4 % du salaire annuel si 3 objectifs quantitatifs d'entreprise sont atteints et dépassés au cours d'une année donnée. Les versements seront effectués le 30 avril de chaque année à compter de 2006, et seront basés sur le rendement de l'entreprise au cours de l'année civile précédente. Un employé qui prendrait sa retraite au cours d'une année de participation aux bénéfices sera admissible à un versement au prorata pour la période travaillée durant cette année.

Workers' Compensation Board of British Columbia, à l'échelle de la province, et Compensation Employees' Union ont adopté une disposition similaire appelée régime de **participation à la détermination des objectifs.** Selon ce régime, les employés auront droit à des paiements forfaitaires annuels de 2,0 % du salaire annuel si les objectifs d'améliorations mesurées en matière d'efficacité opérationnelle et de qualité de service sont atteints. Les employés à temps partiel et occasionnels auront droit à des sommes calculées au prorata.

Waterville TG Inc., Waterville, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié un régime de **participation aux bénéfices.** L'employeur partagera une partie de l'excédent des bénéfices annuels avec l'ensemble de ses employés actifs, comptant 6 mois ou plus d'ancienneté, et les employés inactifs en congé d'invalidité, de maternité ou parental pendant moins d'un an. Les sommes à partager seront établies à la discrétion de l'employeur et distribuées à parts égales entre les employés actifs le 15 décembre de l'année précédente.

British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité procéderont à une **étude salariale comparative.** L'employeur examinera les facteurs de comparaison pertinents avant le 31 janvier 2008 afin de déterminer si certains rajustements en fonction du marché sont justifiés. Le cas échéant, les parties soumettront les rajustements recommandés à l'approbation du Conseil des employeurs du secteur public.

Un régime de **participation aux bénéfices** a été négocié entre Lake Erie Steel Company Ltd., division de Stelco Inc., Nanticoke, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique. Le régime comprendra des paiements de 42 ¢ l'heure pour chaque point de pourcentage plein qui représente la différence entre le profit brut rajusté chaque trimestre et 17,5 %. Le paiement maximum sera de 4,00 $ par heure et le total se limitera à 2 500 $ par employé et par trimestre.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Association des officiers des postes du Canada ont établi 2 types de régimes d'encouragement. Le régime **collectif de primes au rendement** offre, aux employés dont le rendement contribue à la réalisation des objectifs à long terme de l'employeur, une somme annuelle maximale de 4,0 % du salaire. Les employés à temps partiel auront droit à une prime proportionnelle, mais les préposés aux ventes ne font pas partie de ce régime. Les surveillants des agents de poste et les préposés aux ventes sont couverts par un régime **individuel de primes au rendement.** Les préposés aux ventes auront droit à un versement annuel unique allant de 0,0 à 6,0 % du salaire pour les classifications SL1, 3 et 5; de 3,75 à 5,0 % pour les SL2, et de 6,75 à 12 % pour les SL4. Les surveillants des agents de poste auront droit à un versement annuel unique allant de 0,0 à 4,0 % du salaire.

Le montant est calculé selon une comparaison entre le rendement réel de l'employé et la réalisation des objectifs clés que l'employeur s'était fixés pour l'année de référence.

Le Gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, et Professional Employees' Association ont adopté une disposition portant sur des **rajustements de recrutement et de maintien en poste.** Les rajustements seront attribués comme suit : les vétérinaires 2, 3 et 4 obtiennent 4,35 % du salaire; les employés professionnels désignés, 4,4 %; les ingénieurs pétroliers, jusqu'à 40 % applicables uniformément; les géologues pétroliers, 7,0 %, et les rajustements accordés aux pharmaciens 2, 3 et 4, doivent faire l'objet de discussions.

On tiendra compte d'une comparaison de la convention collective des spécialistes paramédicaux du secteur des soins de santé. Tout employé admissible au rajustement continuera à le recevoir même s'il y est mis fin, tant et aussi longtemps que l'employé occupe le même poste et que ses fonctions principales ne sont pas modifiées.

Une **prime de dividende budgétaire touchant l'ensemble du secteur public** a également été négociée. Cette prime sera payable si les états financiers vérifiés de la province pour l'exercice 2009-2010 affichent un surplus dépassant 150 millions de dollars. Seul l'excédent final dépassant 150 millions de dollars fera partie du dividende, et le montant total payé ne dépassera pas 300 millions de dollars. Cette somme sera versée en parts égales à tous les employés, y compris ceux en congés approuvés.

Afin de régler les **questions relatives aux rajustements de marché,** et conformément au Plan d'évaluation des emplois, Community Social Services Employers' Association, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et Community Social Services Bargaining Association of Unions ont établi, dans le cadre de diverses ententes, des sommes d'environ 500 000 $ par année de convention. Les rajustements de la première année accordés à des classifications déterminées seront effectués dans les 30 jours suivant la date de la ratification. En cas de désaccord, les parties peuvent recourir à la médiation ou l'arbitrage.

La Ville de Thunder Bay – TBayTel, Thunder Bay, Ontario, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont introduit des **régimes d'évaluation des postes et d'équité salariale.** Les parties, avec l'aide d'un expert-conseil, conviendront du régime d'évaluation des postes à utiliser. Un comité d'évaluation sera établi afin d'administrer le régime, et la formation et le temps des réunions seront couverts par l'employeur. Une fois le régime choisi, les résultats auront force exécutoire pour tous les employés. En outre, les parties mettront en œuvre un régime interne d'équité salariale visant à évaluer tous les postes. Un employé dans un poste de niveau plus élevé que le classement du régime d'évaluation des postes aura droit à la moitié des rajustements salariaux négociés, jusqu'à l'obtention du taux salarial désiré. Les postes sous-évalués auront droit aux pleins rajustements salariaux.

Freshwater Fish Marketing Corporation, Winnipeg, Manitoba, et TCA CANADA disposent dorénavant d'un régime d'**accumulation des salaires.** L'employeur permettra aux employés d'accumuler 50 $ par semaine pendant 10 semaines consécutives, ou un minimum de 100 $ par semaine pour un maximum de 1 500 $. Ces fonds peuvent être retirés entre le 1er novembre et le 15 décembre, ou lors d'une mise à pied ou d'un rappel, ou si l'employé obtient un congé sans solde.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été établi par l'Université de Toronto, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Un compte individuel de 150 $ sera établi au nom de chaque employé, conjoint et enfant en date du 1er mai 2006; le 1er mai 2007, ce compte passera à 300 $ par année. Le compte peut servir pour toute dépense liée à la santé constituant une dépense médicale admissible au titre de la *Loi de l'impôt sur le revenu* telle les soins dentaires additionnels, la quote-part pour les médicaments d'ordonnance, les soins chiropratiques, etc.

Capital Care Group, Edmonton, Alberta, et le Syndicat de la fonction publique de l'Alberta ont négocié un nouveau **compte flexible des dépenses des prestations de maladie.** À compter du 1er juillet 2007, 200 $ par année seront accordés aux employés à temps plein; les prestations seront calculées au prorata pour les employés à temps partiel. Ce compte peut servir au remboursement des dépenses de santé et de soins dentaires couverts en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais non couverts par le régime stipulé dans la convention collective. Tout montant inutilisé au 30 juin de chaque année pourra être reporté d'une seule année au plus.

Conditions de travail

Chemins de fer Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et les Contrôleurs du transport ferroviaire du Canada ont introduit une **disposition relative au partage de poste.** Le partage de poste sera offert à un employé qui a besoin d'aide pour concilier son travail et sa vie personnelle pendant un certain temps et qui arrive difficilement à travailler 5 jours par semaine. Le nombre de participants ne peut dépasser 10 % des postes permanents. L'employé doit compter au moins 4 années de service et peut partager son poste pendant au moins 3 mois et au plus 12 mois.

Un régime de **main-d'œuvre flexible** a été établi entre la Ville de Thunder Bay – TbayTel, Thunder Bay, Ontario, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. L'employeur offrira, dans la mesure du possible, une formation polyvalente à ses employés afin de se doter d'un effectif flexible. Il fera appel de façon équitable à tous les employés à plein temps lors de la mise en oeuvre de ce régime, et ceux qui doivent quitter leur groupe auront droit à au moins un jour de préavis et suffisamment de temps pour s'intégrer dans la nouvelle section.

Dans le cadre de 2 conventions, Ontario Power Generation Inc., centrales nucléaires et non-nucléaires, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique mettent au point un **programme d'élargissement des compétences.** Ce programme facultatif permettra aux employés d'effectuer des tâches ne faisant pas partie de leurs fonctions normales. Ils recevront une formation approfondie ainsi que des occasions d'accomplir des tâches additionnelles de façon sécuritaire.

Bombardier Aéronautique, division Canadair, Dorval, Mirable et St-Laurent, Québec, a introduit un régime **de travail flexible.** À compter du 7 août 2006, un projet pilote d'horaires flexibles sera introduit afin de réduire l'absentéisme de court terme et améliorer la productivité. Un employé pourra accumuler un minimum d'une heure et un maximum de 3 heures par jour pour mettre en réserve un maximum de 5 heures à taux régulier. L'employé pourra utiliser le temps accumulé par blocs de 1 à 5 heures. Toutefois, le temps accumulé ne pourra être utilisé avant la fermeture ou les vacances d'été.

Dans le cadre de diverses conventions, Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union, Service Employees International Union et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une disposition relative au **retour au travail et à l'obligation d'adaptation** pour un employé absent de son poste en raison de maladie ou de blessure. L'employeur prendra toutes les mesures possibles, sans contrainte excessive, pour offrir un emploi modifié ou de remplacement convenable à l'employé qui, à titre temporaire ou permanent, est incapable de revenir à ses fonctions habituelles par suite d'une invalidité professionnelle ou non professionnelle ou découlant d'une maladie ou d'une blessure.

Falconbridge Limitée, Brunswick Mine, comté de Gloucester, Nouveau-Brunswick, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit des mesures spécifiques pour la **fermeture de la mine.** L'employeur a adopté des dispositions pour la cessation harmonieuse de l'exploitation de la mine vers 2010. Il préviendra par écrit le syndicat 12 mois avant la date de la fermeture et les parties conviennent de se réunir pour discuter des modalités de la fermeture et de l'impact sur les employés concernés.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du second trimestre 2006, 39 conventions sur 128 comprenaient des dispositions stipulant des comités chargés d'un large éventail de questions.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Association des officiers des postes du Canada ont mis sur pied un comité de **participation/consultation.** Les parties ont identifié un grand besoin de partage d'information au niveau du groupe de gestion des relations avec la clientèle. Des rencontres trimestrielles auront lieu afin d'étudier les sujets d'intérêt commun tels la couverture des ventes et les plans d'affaire dans ce secteur. Les parties ont aussi mis sur pied un comité d'**organisation de première ligne** visant à aborder, avec l'aide d'une tierce partie, les questions de charge de travail afin de formuler des recommandations sur un modèle organisationnel et de le transmettre au syndicat. Tout employé pouvant être affecté par un changement organisationnel quelconque en raison de la mise en oeuvre de la nouvelle structure bénéficiera d'une protection salariale.

Freshwater Fish Marketing Corporation, Winnipeg, Manitoba, et TCA CANADA ont établi un comité chargé de composer avec les **changements au sein de l'industrie ayant des répercussions sur le milieu de travail.** Ce comité examinera le rendement et tentera d'éliminer les pertes encourues durant l'exploitation, en veillant à ce que le maximum du produit soit traité à l'usine de Winnipeg; augmentera les versements aux pêcheurs afin de maintenir et d'accroître les livraisons, ce qui aura des retombées économiques favorables pour les employés; améliorera la communication tout en favorisant la contribution des employés affectés avant la formulation de recommandations au sein de l'usine; augmentera l'effectif tout en maintenant en poste les employés expérimentés; maintiendra le travail actuel et ajoutera de nouveaux processus à titre de solution de rechange viable à la sous-traitance.

British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont établi un comité chargé de discuter des conditions de travail et de questions relatives aux **Jeux olympiques d'hiver 2010.**

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles les forums d'intérêt commun, la réorganisation du travail, les départs volontaires, la protection contre la violence, l'examen de classification, les régimes de pension et la réadaptation.

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle : 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau : 819-997-3117

Site Web : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

LISTE DE DISTRIBUTION – Ajouter/retirer mon nom

Le nouveau *Bulletin du travail* vous fournira des renseignements pertinents sur des sujets variés. Si vous désirez continuer à recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE